

УДК 658.5

О.І. Турчін

Донецький національний університет

**КРИТЕРІЇ РОЗПОДІЛУ ЗАВДАНЬ СПІВРОБІТНИКАМ У ПРОЦЕСІ
ПІДТРИМКИ ІНФОРМАЦІЙНОЮ СИСТЕМОЮ**

О. Tyrchin

**CRITERION OF TASKS DISTRIBUTION TO THE EMPLOYEES IN A
PROCESS TO SUPPORT OF THE INFORMATIVE SYSTEM**

Кожне сучасне підприємство або організація володіє своїм інформаційним середовищем, яке сприяє забезпеченню прийняття управлінських рішень. Як правило, інформаційне середовище є великим за об'ємом комплексом, що забезпечує керуваність різними існуючими бізнес-процесами підприємства.

Динамічні зміни зовнішнього економічного середовища, реорганізація усередині підприємства, вдосконалення технологій спричиняє необхідність зміни протікання бізнес-процесів і деколи самих бізнес-процесів, що у свою чергу веде до розробки нових блоків або модернізації програмного забезпечення, що існує в рамках інформаційної системи. Таким чином, формулюється перелік завдань внесення змін і подальшого їх перерозподілу співробітникам.

Для оптимального розподілу завдань співробітникам необхідно виділити ряд критеріїв, щодо їх виконання.

Першим критерієм є аналіз необхідності проведення декомпозиції завдання (в разі охоплення завданням декількох напрямів). Отже, необхідне виділення підзадач, які відповідатимуть конкретним напрямам. При здійсненні декомпозиції завдання проводиться аналіз виявлення залежностей підзадач між собою (виконання однієї неможливе при невиконанні іншої). В цьому випадку визначається черговість їх виконання. Даний критерій необхідний для початкового розподілу завдань між керівниками напрямів, для виключення невчасного виконання.

Наступним етапом є розподіл завдань, отриманих керівником напряму своїм співробітникам. Для цього в першу чергу треба оцінити міру завантаженості кожного із співробітників, оскільки кожен з них виконує свій перелік завдань. Це дозволяє виключити ситуацію, в якій додавання чергового завдання не дозволяє виходити співробітникові на відведені терміни виконання. Тому оцінка міри завантаженості також є другим критерієм розподілу завдань.

Керівник напряму повинен розподілити отриманий перелік завдань серед менш зайнятих підлеглих. Для цього слід враховувати такі чинники, як рівень складності завдання, пріоритет виконання, критичність невиконання, міру володіння предметною областю завдання, що передається, рівень володіння технологією. Потенційно можлива ситуація, коли керівник напряму, призначаючи завдання співробітникові, не оцінив міру опанування виконавцем предметної області, що може сприяти ризику невиконання завдання. У ситуації,

коли завдання не вимагає оперативності виконання за термінами, керівник напрямку залишає за співробітником призначене завдання для освоєння предметної області, щоб отримати досвід для подальшої роботи. Інакше, якщо завдання має високий пріоритет виконання і критичність невиконання, керівник напрямку повинен передати його співробітникові, який максимально опанував предметну область, розвантаживши його, перерозподіливши завдання, що виконуються серед менш завантажених і компетентних виконавців. Перерозподіляючи завдання, керівник напрямку повинен враховувати міру володіння предметом завдання, що передається іншому виконавцеві, пріоритети його поточних завдань і терміни, відведені на виконання.

Можливі ситуації, коли перерозподіл всіх завдань підлеглим неможливий: брак персоналу і часу на вивчення завдання. Оскільки інформаційне середовище підприємств є великим комплексом по управлінню взаємозв'язаних між собою бізнес-процесів, можливе об'єднання декількох завдань з різних напрямів в єдиний кластер. Це сприяє можливості передачі завдань керівником одного напрямку співробітникам іншого напрямку, які володіють предметною областю завдання, якщо до цього немає жодних перешкод.

Перелічені критерії і умови їх застосування дозволяє перейти до формальної постановки задачі розподілу завдань співробітникам так, щоб мінімізувати вірогідність їх невиконання в заплановані терміни, унеможливити невиконання завдання в цілому і усунути ситуації перевантаження одного співробітника у випадку меншого завантаження іншого.

Література

1. Ахметов К. Практика управления проектами. М.: Издательство «Русская редакция», 2004. – 257 с.
2. Кирилишен Я.В. Моделирование менеджмента информационных систем // Новое в экономической кибернетике: Модели управления в системе финансового менеджмента / Сб. науч. ст. под общ. ред. Ю.Г.Лысенко.- Донецк: ДонНУ.-2006.-№1.-С.98-106.